

Dispositif d'accompagnement des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé

C. n° 2007-106 du 9-5-2007

NOR : MENH0701214C

RLR : 720-6 ; 804-3

MEN - DGRH B1-3

Réf. : D. n° 2007-632 du 27-4-2007 ; D. n° 2007-633 du 27-4-2007 modifiant D. n° 85-899 du 21-8-1985 ; A. du 27-4-2007 Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie, chancelières et chanceliers des universités ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie, directrices et directeurs des services départementaux de l'éducation nationale

■ La présente circulaire a pour principal objet de préciser les modalités d'application du nouveau décret relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation qui connaissent une altération de leur état de santé.

La spécificité des missions pédagogiques et éducatives confiées aux personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation justifie en effet, l'existence de mesures particulières en leur faveur. En cas de difficultés professionnelles dues à leur état de santé, il convient dans toute la mesure du possible, de trouver pour ces personnels des solutions qui répondent à chaque cas particulier et dans le même temps, à l'intérêt des élèves.

L'objectif poursuivi par l'ensemble de mesures graduées proposé par le décret relatif à l'adaptation du poste de travail est, pour certains personnels temporairement fragilisés, d'aider à leur maintien en activité, mais aussi pour d'autres plus gravement atteints dans leur état de santé, de les accompagner, autant que possible, dans une démarche progressive de retour à l'emploi.

Peuvent en bénéficier, les personnels enseignants exerçant dans les premier et second degrés et les personnels d'éducation et d'orientation.

La pertinence, l'efficacité et la continuité de ces mesures sont accrues dès lors que leur mise en œuvre s'effectue au niveau auquel les personnels sont gérés, rectorat ou inspection académique. Cette proximité de décision permet de garantir la meilleure adéquation possible entre les attentes de la personne confrontée à de grandes difficultés et la solution qui lui est proposée.

Le nouveau décret remplace les dispositifs antérieurs de réadaptation et de réemploi. Il s'inspire d'un certain nombre de pratiques académiques d'ores et déjà mises en œuvre en faveur des personnels considérés. Ces pratiques s'appuyant désormais sur des bases juridiques, pourront être généralisées et permettront donc d'assurer une meilleure égalité de traitement des agents.

Le positionnement de ces dispositions parmi celles qui existent déjà pour l'ensemble des agents de la fonction publique de l'État (congés longs de maladie, temps partiel thérapeutique, reclassement...) est rappelé. D'autres mesures possibles pour favoriser le maintien en activité ou la reconversion de personnels confrontés à des difficultés de santé sont également précisées.

Il est nécessaire que tous les personnels soient informés de l'existence de l'ensemble de ce dispositif d'assistance et de soutien dont la mise en œuvre sera assurée sous l'autorité des directeurs des ressources humaines.

I - Des mesures de prévention et d'accompagnement

I.A L'aménagement du poste de travail

Au titre des mesures de prévention figurent celles relatives à l'aménagement du poste de travail. Le principe en a été affirmé par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État qui prévoit dans son article 63 que lorsqu'un fonctionnaire est par suite d'altération de son état physique devenu inapte à l'exercice de ses fonctions, le poste de travail sur lequel il est affecté est adapté à son état physique.

Il est nécessaire de préciser comment cet aménagement du poste de travail peut être réalisé (articles 4, 5, 6 et 7 du décret). L'objectif poursuivi est bien, soit de permettre le maintien en activité d'un agent sur son poste, soit de faciliter la prise de poste lors d'une nouvelle affectation d'un personnel dans le cadre du mouvement ou de la première affectation d'un titulaire.

Les mesures qui peuvent être envisagées sont diverses et doivent correspondre à chaque cas particulier. L'aménagement de l'emploi du temps, l'adaptation des horaires, une salle de cours et/ou un équipement spécifique mis à disposition d'une personne, ou encore un allègement de service sont autant de solutions qui pourront être apportées aux agents en fonction de leur état de santé.

1) L'aménagement du poste de travail est sollicité par écrit, par la personne concernée, auprès de l'autorité compétente : recteur ou inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale. Dans le cas où le comité médical recommande un aménagement du poste de travail, la formulation d'une demande par l'agent n'est pas nécessaire.

Le recteur ou l'inspecteur d'académie recueille l'avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention sur l'opportunité de l'aménagement du poste de travail ainsi que sur le type de mesure qui devrait être envisagé. Il s'enquiert également de l'avis du supérieur hiérarchique (chef d'établissement pour les personnels relevant du second degré ou inspecteur de l'éducation nationale chargé de la circonscription pour les personnels relevant du premier degré). Celui-ci examinera en effet la faisabilité de la mesure préconisée compte tenu notamment de l'intérêt du service, il sera ensuite chargé de sa mise en œuvre.

Un échange constructif tenant compte à la fois de l'intérêt pour la personne et des nécessités de bon fonctionnement du service permettra qu'une mesure appropriée soit retenue et mise en œuvre.

2) La possibilité d'un allègement de service est expressément prévue à l'article 7 du décret. Il devra être sollicité et examiné suffisamment tôt pour ne pas perturber la préparation de la rentrée scolaire. À cet égard, la fin du mois de mai précédant la rentrée, semble être une date raisonnable. Il peut exceptionnellement être accordé en cours d'année scolaire. Dès lors que la décision est prise, un courrier à destination de l'agent et de son supérieur hiérarchique doit la formaliser.

L'allègement de service est une mesure exceptionnelle, accordée en raison de l'état de santé de l'agent, qui continue à percevoir l'intégralité de son traitement. Chaque demande fera l'objet d'un examen particulièrement attentif et rigoureux. Un allègement de service peut par exemple être accordé à la demande d'un agent qui souhaiterait poursuivre son activité professionnelle alors même qu'il devrait suivre un traitement médical lourd. Il peut également faciliter une reprise d'activité après une affectation sur poste adapté.

L'allègement porte au maximum, sur le tiers des obligations réglementaires de service. Pour les personnels enseignants du second degré relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, la durée de leur service, consécutive au bénéfice d'un allègement de service, doit correspondre à un nombre entier d'heures hebdomadaires. Par

exemple un professeur certifié ne peut pas bénéficier d'un allègement supérieur à 6 heures, il accomplit dans ce cas un service hebdomadaire de 12 heures. Pour les personnels enseignants du premier degré, la durée de leur service, consécutive au bénéfice d'un allègement d'un service, doit correspondre à un nombre entier de demi-journées hebdomadaires. Ainsi, un professeur des écoles exerçant dans une classe fonctionnant sur une semaine à quatre jours et demi et bénéficiant d'un allègement de service d'un tiers, accomplira un service hebdomadaire de 6 demi-journées travaillées. Un professeur des écoles exerçant dans une école pratiquant la semaine de quatre jours pourra bénéficier d'un allègement maximal de service en effectuant un service hebdomadaire de six demi-journées.

L'allègement de service est donné, selon les cas, pour la durée de l'année scolaire ou pour une durée inférieure. Il ne saurait être renouvelé systématiquement l'année suivante, **ce qui n'exclut pas cependant qu'un allègement soit accordé plusieurs années de suite**, notamment selon une quotité dégressive afin que l'agent concerné revienne progressivement vers un service complet.

S'il peut être accordé à un agent exerçant à temps partiel, il ne saurait se cumuler avec le temps partiel thérapeutique dont bénéficient certains agents à l'issue d'un congé maladie dans les conditions prévues à l'article 34 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

Vous veillerez à informer chaque année les comités d'hygiène et de sécurité des mesures d'allègement de service accordées.

I.B L'occupation à titre thérapeutique

C'est dans la perspective de ne pas couper totalement le lien avec l'activité professionnelle ou au contraire de commencer à le rétablir, que je vous invite à mettre en place, pour des personnels en congés longs de maladie (CLM ou CLD) qui vous en feraient la demande, des occupations à titre thérapeutique. Celles-ci ne sont pas prévues par le nouveau décret mais s'appuient sur les dispositions de l'article 38 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986. Elles sont d'ores et déjà pratiquées dans certaines académies.

Il s'agit de permettre à ces personnes volontaires, d'exercer une activité préalablement définie, dans un cadre professionnel adapté, permettant de maintenir un lien social pouvant concourir à l'amélioration de leur état de santé. Cette activité ne peut excéder un mi-temps. Elle ne donne pas lieu à rémunération particulière. Elle est couverte par la réglementation en matière d'accident de service dès lors qu'elle se déroule dans les locaux et sous le contrôle de l'administration.

Ce dispositif doit impérativement être mis en place sous l'autorité et le contrôle du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention, seul habilité à apprécier sa faisabilité et l'intérêt qu'il peut présenter pour un malade. L'intéressé doit en faire expressément la demande, même si celle-ci a pu lui être suggérée par le service du directeur des ressources humaines, le service médical ou social, les corps d'inspection.

L'occupation à titre thérapeutique doit faire l'objet d'un minimum de formalisation afin de préciser clairement notamment la nature des activités confiées à l'agent, leurs modalités (période concernée, nature des activités, emploi du temps, encadrement, contacts ou non avec les élèves...) et leur suivi.

Une activité à titre thérapeutique peut opportunément être proposée à certaines personnes qui, sollicitant une affectation sur poste adapté, n'auraient pas obtenu satisfaction car leur état de santé n'autoriserait pas une reprise d'activité professionnelle.

II - L'affectation sur poste adapté

Elle se substitue aux dispositifs antérieurs de réadaptation et de réemploi.

II.A Objectifs et principes de la réforme

1) L'affectation sur poste adapté ne saurait constituer une perspective définitive en elle-même.

Ce type d'affectation doit être considéré comme une période particulière pendant laquelle une aide est apportée à l'agent rencontrant des difficultés dues à son état de santé afin de lui permettre de recouvrer la capacité d'assurer la plénitude des fonctions prévues par son statut particulier ou d'envisager une activité professionnelle différente.

Ainsi, cette période pourra être considérée comme devant être plus ou moins longue selon l'état de santé des agents concernés, ce qui conduira à une affectation sur un poste adapté de courte ou de longue durée.

Pendant cette affectation, plusieurs démarches sont à entreprendre qui s'articulent autour d'un projet professionnel défini en fonction de l'état de santé de la personne considérée, état de santé qui aura été constaté par le médecin conseiller technique ou le médecin de prévention.

2) Depuis 1986, le dispositif de réadaptation était assez largement déconcentré, alors que le réemploi restait géré au niveau national. La déconcentration est désormais généralisée à l'ensemble du dispositif d'adaptation du poste de travail et d'affectation sur poste adapté, à compter de la rentrée scolaire 2007, qu'il s'agisse des personnels du premier degré ou du second degré.

Chaque recteur est responsable, dans le cadre de son budget opérationnel de programme, de la politique menée en faveur des personnels sur ces questions. Il dispose notamment des moyens correspondant à sa dotation antérieure en postes de réadaptation ainsi que des moyens correspondant aux anciens postes de réemploi ayant fait l'objet d'une répartition entre académies.

Des moyens supplémentaires pourront être consacrés à cette politique en faveur des personnels dans la mesure où certaines situations de personnels qui actuellement n'exercent plus leurs fonctions pour des raisons de santé pourraient tout à fait entrer dans le cadre du dispositif des postes adaptés, sans engendrer un coût supplémentaire pour l'académie qui les rémunère en tout état de cause.

La plus grande souplesse est laissée à chaque académie pour répondre aux besoins des personnels et donc pour éventuellement effectuer des choix pertinents de répartition des moyens entre le premier et le second degrés ou entre l'affectation sur poste adapté de courte ou de longue durée. De même, si la répartition de possibilités d'affectation sur postes adaptés au prorata des effectifs de chaque corps au sein d'une académie peut être envisagée, elle ne saurait être qu'indicative. Une solidarité entre les corps doit en effet prévaloir afin de pouvoir répondre en priorité aux situations les plus graves.

Pour mémoire, les postes adaptés ne sauraient être implantés à titre définitif dans un établissement ou service.

II.B Les bénéficiaires de ce dispositif

Peuvent solliciter une affectation sur poste adapté, les personnels cités à l'article 1er du décret, enseignants des premier et second degrés ou personnels d'éducation et d'orientation dont l'état de santé est altéré de façon grave, à tel point qu'ils ne peuvent plus continuer à exercer normalement leurs fonctions. L'entrée dans ce dispositif se fait donc sur critères médicaux, mis en rapport avec des difficultés à exercer les fonctions du corps d'origine. L'affectation sur poste adapté correspond bien à l'exercice d'une activité professionnelle. L'agent doit donc pouvoir assumer, éventuellement selon un rythme réduit, le temps de travail correspondant à ses nouvelles fonctions. Ainsi, cette affectation ne peut se faire que lorsque l'état de santé est considéré comme stabilisé.

Le plus souvent, les agents concernés ont préalablement bénéficié d'une période de congés longs de maladie. Dans ce cas, l'avis du comité médical départemental devra être impérativement sollicité quant à l'aptitude à reprendre des fonctions. J'appelle particulièrement votre attention sur la nécessité, préalablement à l'affectation sur poste adapté, de solliciter très clairement cet avis notamment au regard des différents types de fonctions susceptibles d'être exercées (administratives, d'enseignement...).

Si l'affectation sur poste adapté n'est pas liée à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, vous serez cependant particulièrement attentifs à la situation de ces personnels, l'administration devant s'efforcer de les maintenir dans un emploi correspondant à leurs qualifications et à leur état de santé. Il conviendra par ailleurs, à l'occasion de chaque campagne annuelle d'affectation sur poste adapté et en liaison avec les médecins de recenser l'ensemble des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

II.C Le projet professionnel poursuivi

L'affectation sur poste adapté doit permettre à celui qui en bénéficie de préparer son retour dans les fonctions d'enseignement devant élèves, d'éducation ou d'orientation, ou bien d'envisager et préparer une reconversion professionnelle voire un reclassement.

Dans les deux cas, c'est un projet professionnel qu'il faut penser et construire dans le temps. Le rôle des services académiques (direction des ressources humaines, médecin, assistante sociale, corps d'inspection, dispositif académique de formation) dans la construction et l'accompagnement de ce projet est essentiel.

Le lieu d'exercice professionnel correspondant à l'affectation sur poste adapté sera choisi en fonction de l'état de santé de la personne et de son projet professionnel.

Cette démarche d'élaboration d'un projet professionnel peut être difficile à aborder d'emblée pour la personne rencontrant des difficultés de santé, aussi peut-elle se faire progressivement. C'est une démarche constructive que l'on doit encourager. Un changement de projet au cours de l'affectation sur poste adapté n'est pas systématiquement à exclure, d'autant qu'il pourra correspondre à une évolution de l'état de santé de l'agent.

La formalisation chaque année (poste adapté de courte durée) ou tous les quatre ans (poste adapté de longue durée) du projet professionnel est nécessaire. Elle pourra, pour chaque agent, prendre la forme d'un document "contractuel" entre les services et l'intéressé. Ce document pourra préciser notamment les difficultés professionnelles éprouvées en raison de l'état de santé et le projet professionnel envisagé en conséquence, l'activité professionnelle exercée pendant l'affectation sur poste adapté, le lieu et les modalités particulières d'exercice, les actions de formation éventuellement prévues au cours de cette période, les démarches diverses accompagnant un choix de réorientation professionnelle...

Au moins un rendez-vous annuel doit être prévu pour chaque personne affectée sur poste adapté, avec un référent académique, afin de faire un bilan sur l'avancement de son projet. C'est notamment autour de la réflexion sur le projet professionnel que s'organise le suivi académique des personnes.

II.D Les modalités de l'affectation sur poste adapté

1) La durée de l'affectation sur poste adapté

L'affectation sur poste adapté est de courte ou de longue durée. Dans le premier cas (PACD), elle est prononcée pour une durée d'un an renouvelable dans la limite d'une durée maximale de trois ans. Dans le second cas (PALD), elle est prononcée pour une durée de quatre ans et peut être renouvelée sans limite. Il n'est pas nécessaire d'avoir bénéficié d'une affectation sur PACD pour pouvoir bénéficier d'une affectation sur PALD. L'agent sollicite une affectation sur poste adapté et c'est à l'issue de la procédure détaillée ci-après et en fonction de son état de santé qu'il peut obtenir l'une ou l'autre.

De plus, conformément à l'esprit de la nouvelle réglementation, l'agent qui bénéficie de ce dispositif est intégralement affecté sur poste adapté, il ne saurait être affecté sur un demi-poste adapté.

Ceci est à distinguer de la possibilité prévue à l'article 15 alinéa 3, de bénéficier d'un allègement de service pouvant atteindre la moitié des obligations réglementaires de service.

Ainsi par exemple, un professeur des écoles affecté sur un poste adapté pourra, sur avis médical, n'exercer des fonctions d'enseignement ou autres, que pour l'équivalent d'un mi-temps.

L'affectation sur poste adapté est interrompue par la mutation dans une autre académie. Le temps passé en congés de longue maladie et de longue durée ne saurait être pris en compte pour le calcul du temps d'affectation en poste adapté.

2) L'affectation relève de la compétence du recteur pour les personnels relevant du second degré et de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale pour ceux relevant du premier degré.

Elle nécessite préalablement et dans le cadre de l'instruction des dossiers, de recueillir l'avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention.

Elle est prononcée après consultation des commissions administratives paritaires compétentes qui donneront un avis sur toute demande d'affectation ou de renouvellement d'affectation sur poste adapté de courte ou de longue durée. Ces instances seront aussi informées de toutes les sorties du dispositif. Cette affectation prend effet, en principe, à compter du 1er septembre et vaut pour l'année qui suit. Les premières affectations sur poste adapté seront effectives à compter du 1er septembre 2007.

3) Le lieu d'exercice des fonctions (article 13 du décret)

Il est souhaitable que les lieux d'exercice des fonctions soient diversifiés et puissent ainsi correspondre aux divers projets professionnels poursuivis.

- En poste adapté de courte durée, ce lieu d'exercice peut être au sein de l'éducation nationale (écoles, EPLE, services administratifs d'un rectorat, d'une inspection académique ou d'un établissement d'enseignement supérieur) ou auprès d'un établissement public administratif sous tutelle du ministre. Dans ce cas, la personne est affectée sur poste adapté de courte durée placé auprès du service ou de l'établissement considéré. Le lieu d'exercice des fonctions peut également être dans une structure hors éducation nationale (autre administration ou fonction publique). Dans ce cas, et conformément à l'article 13 alinéa 2 du décret, l'agent est également affecté sur poste adapté de courte durée et concomitamment, mis à disposition de l'établissement ou du service considéré. La mise à disposition est prononcée conformément aux dispositions des articles 41 et 42 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Lorsqu'un agent obtient par renouvellements successifs, une affectation en PACD pendant trois ans, le lieu d'exercice des fonctions ne doit pas obligatoirement être le même chaque année. Ainsi, lorsque l'intéressé envisage une reconversion professionnelle, peut-il être souhaitable, si son état de santé l'autorise, de lui permettre d'exercer dans plusieurs services différents afin de le familiariser au mieux avec de nouvelles fonctions. De même, en cas de modification du projet professionnel, le lieu d'exercice des fonctions doit en principe être revu.

- En poste adapté de longue durée, le lieu d'exercice des fonctions doit obligatoirement se situer au sein des services et établissements (dont les EPA) relevant de l'éducation nationale. La personne y est affectée par le recteur ou l'inspecteur d'académie.

Une diversification des lieux d'affectation en PALD est souhaitée, au-delà du CNED.

4) Les affectations sur postes adaptés de longue durée auprès du CNED

Il conviendra de réserver les affectations sur poste adapté auprès du CNED aux personnels atteints d'une affection chronique invalidante comportant des séquelles définitives, dont l'évolution est stabilisée, mais les rendant inaptes à un retour vers l'enseignement devant élèves ou une reconversion et relevant d'un exercice à domicile de l'emploi.

Les 677 ex-postes de réemploi sont répartis entre les académies au prorata de leurs effectifs enseignants du premier et second degrés. Au-delà de ces possibilités, il sera toujours envisageable d'affecter en PALD au CNED mais ces affectations seront financées par les académies.

C'est au niveau académique que la décision d'affectation sur poste adapté de longue durée au CNED sera prise, en liaison avec les services du CNED ; ce qui implique un travail en amont avec ceux-ci afin que ces affectations puissent correspondre autant que possible, aux besoins de l'établissement.

5) La situation administrative des personnels affectés sur postes adaptés

Un des objectifs de ce nouveau dispositif d'affectation sur poste adapté est de préserver le lien entre les personnels qui en bénéficient et leur académie d'origine afin d'améliorer leur suivi professionnel, médical, social et administratif.

Quel que soit son lieu d'exercice professionnel, l'agent affecté sur poste adapté continue à relever de l'autorité administrative qui a prononcé cette affectation (article 14 du décret). Il demeure géré dans son académie ou département d'origine qui le rémunère.

6) Les conditions d'exercice des fonctions sont précisées à l'article 15 du décret. Ainsi, la durée du temps de travail correspond à celle du nouvel emploi occupé. A titre d'exemple, un enseignant qui envisagerait une reconversion vers des fonctions administratives et donc une affectation correspondante dans le cadre d'un poste adapté, se verrait imposer un temps de travail annuel identique à celui d'un personnel administratif.

Un aménagement du poste de travail peut être accordé, de même qu'un allègement de service. L'éventuel allègement de service est au maximum égal à la moitié des obligations réglementaires de service. Il paraît souhaitable que les allègements éventuels soient prévus selon une quotité dégressive au cours des années.

7) Des conditions d'accueil facilitatrices

Le service ou l'établissement qui accueille une personne affectée sur poste adapté doit être précisément informé des objectifs de ce dispositif en faveur des personnels. Il conviendra que l'agent soit accueilli et sa prise de poste accompagnée pendant quelques semaines, qu'un cadre de travail précis lui soit confié et qu'il soit suivi par un responsable du service ou de l'organisme d'accueil. Il s'agit en effet d'éviter l'isolement professionnel de la personne.

II.E L'organisation académique du suivi des demandes d'affectation sur poste adapté

1) L'examen des dossiers de candidature pour l'affectation sur poste adapté se fera au niveau de vos services, sous l'autorité des directeurs des ressources humaines. Ceux-ci veilleront en particulier à assurer l'information et la coordination des services départementaux afin d'harmoniser les pratiques entre premier et second degrés.

2) Chaque académie adoptera, sous l'autorité du directeur des ressources humaines, le mode de fonctionnement lui paraissant le plus approprié (participants et fréquence des réunions préparatoires, des groupes de travail avec les représentants des personnels...) pour préparer la tenue des commissions administratives paritaires et les décisions du recteur ou des inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale.

Ainsi, la circulaire de 1977 qui créait le service académique d'appui, aujourd'hui obsolète, est abrogée par la présente circulaire. Ceci ne remet pas nécessairement en cause le fonctionnement d'un groupe de travail associant autour du directeur des ressources humaines, les professionnels médicaux et sociaux et les corps d'inspection qui doivent continuer à

travailler ensemble pour croiser leur connaissance des personnels, contribuer à les accompagner au mieux et trouver les meilleures solutions en vue de leur reprise ultérieure d'activité. En fonction de l'organisation que vous aurez choisie, des groupes de travail pourront également fonctionner au niveau départemental.

Enfin, il sera nécessaire de travailler en liaison étroite avec tout service ou établissement susceptible d'accueillir des personnels sur poste adapté. Ainsi, un représentant du CNED pourra efficacement être associé aux travaux préparatoires conduits dans les académies.

3) Il convient cependant de préciser les principes de travail préconisés pour le suivi de ces personnes et leur affectation éventuelle sur poste adapté.

La concertation avec les représentants des personnels sur ces dossiers est particulièrement importante. Je vous demande donc de veiller à assurer la meilleure qualité des échanges avec nos partenaires ainsi que celle des informations qui leur seront communiquées.

Vous rappellerez régulièrement à l'ensemble des intervenants, la confidentialité qui s'attache au traitement de ces dossiers et l'obligation de discrétion professionnelle qui s'impose à chaque personne ayant eu à en connaître.

Je vous demande de veiller à ce que les instructions diffusées par vos soins s'agissant de cette procédure d'affectation sur poste adapté soient unifiées pour les personnels, qu'ils relèvent du premier ou du second degré.

Une circulaire d'appel à candidature pour l'affectation sur poste adapté sera largement diffusée au sein de l'académie au cours du premier trimestre de l'année scolaire. Il est particulièrement important qu'elle soit portée à la connaissance de tous les personnels en congés longs. Elle devra notamment préciser les modalités de dépôt des demandes, les services interlocuteurs des personnels à l'inspection académique et au rectorat et le calendrier annuel de la procédure d'affectation sur poste adapté. Ce calendrier devra en tout état de cause s'achever au plus tard, avant les opérations annuelles de mutation des personnels. Deux raisons justifient ceci : les postes libérés par les agents affectés sur poste adapté doivent pouvoir être proposés au mouvement, les agents libérant un poste adapté doivent pouvoir y participer.

Chaque académie indiquera les éléments constitutifs des dossiers de candidature. Certains éléments doivent impérativement y figurer, notamment la demande de l'agent, un certificat médical récent et détaillé (sous pli cacheté), un état des services et une première esquisse du projet professionnel envisagé.

Les services gestionnaires complèteront ensuite chaque dossier par un relevé des congés pour raison médicale, l'avis du comité médical départemental, un point de situation par rapport au droit à la retraite.

Dès la diffusion de la circulaire d'appel à candidature, une phase d'accueil des personnes et d'aide à la constitution de leur dossier doit être prévue.

II.F Le suivi des personnels affectés sur postes adaptés

1) Le suivi de chaque personne affectée sur poste adapté est réalisé par l'académie qui a prononcé cette affectation. Il mobilisera en particulier les personnels médicaux et sociaux ainsi que les corps d'inspection et interlocuteurs référents auprès du directeur des ressources humaines.

Des entretiens avec un interlocuteur référent (cf. II.C) permettront d'établir un bilan de l'adaptation aux fonctions nouvelles et si besoin d'aider à préciser ou à construire le projet professionnel, de conseiller dans certaines démarches (participation à des formations, rencontre avec un inspecteur, le médecin ou l'assistante sociale...).

2) Les sorties d'affectation sur poste adapté doivent être accompagnées. Tel sera le cas lors d'un retour vers l'enseignement, l'enseignant devant alors participer aux opérations du mouvement, il bénéficiera d'un suivi particulier et, dans toute la mesure du possible, d'une affectation appropriée à son état de santé.

Dans certains cas, un aménagement du poste de travail et/ou un allègement de service pourra être prévu afin de faciliter le retour vers l'enseignement. L'octroi d'un temps partiel pourra être également facilité.

3) Dans certains cas, correspondant à la situation de personnels souhaitant une reconversion au sein de l'éducation nationale, l'affectation sur poste adapté pourra permettre de préparer un reclassement. En effet, la condition de trois mois prévue par le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984, pour mener à bien une procédure de reclassement se révèle en pratique très difficile à respecter.

III - Les dispositions transitoires

Il convient de préciser comment les dispositions du nouveau décret s'appliquent aux agents qui, précédemment à sa publication, ont pu bénéficier des dispositifs de réadaptation ou de réemploi (articles 18 et 19).

1) Pour tout agent pouvant bénéficier d'une affectation sur poste adapté de courte durée, la durée effective d'une précédente affectation en réadaptation sera décomptée de la durée maximale possible de trois ans.

La situation des agents pour lesquels vous aviez considéré qu'il convenait de les maintenir en réadaptation au-delà de la durée de trois ans, aura cette année fait l'objet d'un examen particulièrement attentif par vos services. Ces personnels, dès lors qu'ils peuvent exercer une activité professionnelle, doivent en effet soit réintégrer leurs fonctions initiales, soit être affectés en poste adapté de longue durée à la rentrée 2007 pour une durée de quatre ans. En effet, aucun agent ne saurait être affecté en PACD à la rentrée dès lors qu'il a déjà bénéficié de trois années (ou plus) de réadaptation.

2) S'agissant des personnels affectés à titre définitif en réemploi auprès du CNED avant le 30 octobre 2006, leur situation administrative n'est pas affectée par le nouveau dispositif. Leur arrêté ministériel d'affectation en réemploi demeure. Cependant leur suivi administratif, professionnel et médical sera assuré par leur académie d'origine.

IV - Les instructions ministérielles antérieures abrogées

La mise en œuvre de cette réforme conduit à l'abrogation des textes indiqués ci-dessous :

- circulaire du 8 avril 1958 relative à l'enseignement dans les établissements de cure et de postcure ;
- circulaire du 31 juillet 1959 portant instructions concernant les instituteurs en fonction dans les établissements de cure et de postcure pour adolescents et adultes ;
- instruction du 23 août 1966 relative aux personnels d'enseignement général, technique et professionnel affectés dans des établissements de soins, de cure et de postcure ;
- circulaire n° 70-213 du 4 mai 1970 modifiée par la circulaire n° 73-206 du 24 avril 1973 relative à la réadaptation des maîtres anciens malades ;
- circulaire n° 71-390 du 30 novembre 1971 relative à l'affectation des PEGC et des instituteurs anciens malades dans les emplois de réadaptation et de reclassement ;
- circulaire n° 73-206 du 24 avril 1973 relative à la réadaptation des maîtres anciens malades. Rôle des assistantes sociales conseillers techniques auprès des recteurs ;
- circulaire n° 77-038 du 27 janvier 1977 relative à la réadaptation et au reclassement des personnels anciens malades : fonctionnement du service académique d'appui ;
- circulaire n° 77-362 du 5 octobre 1977 relative à l'affectation-maintien ou mutation des instituteurs dans les emplois de réadaptation ;
- circulaire n° 78-348 du 17 octobre 1978 relative à l'affectation-maintien ou mutation des instituteurs dans les emplois de réadaptation ;

- note de service n° 82-231 du 3 juin 1982 relative à l'affectation et l'accueil des personnels enseignants ayant dû interrompre leur activité pour raisons de santé ;
- note de service n° 83-250 du 28 juin 1983 relative à la formation continue des instituteurs en réadaptation ;
- circulaire n° 85-296 du 26 août 1985 relative à la réinsertion professionnelle des fonctionnaires atteints de maladie ou de handicap en cours de carrière et déconcentration des opérations administratives concernant la réadaptation des personnels enseignants ;
- circulaire n° 85-325 du 24 septembre 1985 relative à la déconcentration des opérations administratives concernant l'affectation sur des emplois de réadaptation des personnels enseignants du second degré.

Un suivi national de la mise en place de cette nouvelle réglementation relative à l'adaptation du poste de travail sera réalisé chaque année et porté à votre connaissance ainsi qu'à celle des commissaires paritaires nationaux.

Je vous remercie de la mobilisation des différents acteurs concernés au niveau académique et départemental pour la mise en œuvre de cette réforme en faveur des personnels.

Pour le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
et par délégation,
Le directeur général des ressources humaines
Pierre-Yves DUWOYE